

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 43 ГОРОДА ТОМСКА

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 378 – О от 30.08.2022г.
Директор МАОУ СОШ № 43 г.Томска

Н.А.Божков
2022г.

ПРИНЯТО

общим собранием трудового коллектива
МАОУ СОШ № 43 г.Томска

протокол № 1 от 01.09.2022г.
Председатель Н.А.Божков
2022г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 43 г.Томска,
протокол № 47 от 01.09.2022г.
Председатель Н.Л.Федорова
2022г.



*О распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников МАОУ СОШ № 43 г.Томска*

ПОЛОЖЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 43 г.Томска (далее – школа), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Автономного Учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.
- 1.2. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением администрации Города Томска от 31.08.2017г. № 773 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого – медико – педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (в редакции от 28.06.2019г. № 520); , в соответствии с постановлениями Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688», распоряжением департамента образования администрации города Томска от 28.07.2022 № 732р «О внесении изменения в распоряжение

департамента образования администрации города Томска от 06.04.2022 № 332р «Об утверждении объемных показателей и порядка отнесения муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска, к группам по оплате труда руководителей», постановлением администрации города Томска от 25.07.2022 № 657 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных целей и задач МАОУ СОШ № 43. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 43.

II. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. 2.1. Фонд стимулирующих выплат школы формируется из нескольких источников:

2.1.1. За счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания муниципальным бюджетным и автономным учреждением на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2.1.2. За счет средств областного бюджета иного межбюджетного трансферта на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») «Изменения в сфере образования в Томской области» в части повышения заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций.

2.1.4. Возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания платных образовательных услуг, составляющих дополнительный источник фонда стимулирующих выплат в школе.

2.2. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: надбавки, доплаты, премии.

2.3. Надбавки устанавливаются работникам за достижение высокой результативности в работе, успешное и эффективное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника школы.

2.4. Доплаты устанавливаются сотрудникам за дополнительную работу, не предусмотренную функциональными обязанностями по основной должности, на время выполнения данной работы.

2.5. Работникам МАОУ СОШ № 43 может выплачиваться премия на основании результатов работы каждого работника школы в соответствии с показателями качества их работы, определенных данным Положением.

2.6. Надбавки, устанавливаемые за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы на учебный год или время выполнения порученного объема работ с ежемесячной выплатой.

2.7. В случае индексации фонда заработной платы производится индексация размера стимулирующих доплат и выплат.

2.8. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника школы приказом директора школы может оказываться материальная помощь. Оказание данной помощи регламентируется Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г. Томска.

III. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПЕРИОДИЧНОСТЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. К выплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

3.1.1. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 300 рублей.

3.1.2. Ежемесячные надбавки руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 300 рублей.

3.1.3. Ежемесячные надбавки работникам школы, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 500 рублей.

3.1.4. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

Диапазон лет	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Свыше 10 лет
Размер (рублей)	600	800	1000

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленному за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Ежемесячные надбавки к должностному окладу педагогическим работникам школы за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории в следующем размере:

Надбавка за квалификационную категорию	Сумма (руб.)
Первая категория	1 350 рублей
Высшая категория	2 025 рублей

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 п.5. ст 47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия ОУ на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного директору школы в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.1.6. Надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются на учебный год с ежемесячной выплатой с учетом уровня профессиональной подготовленности . сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы .

3.1.7. Педагогическим работникам школы устанавливаются доплаты (ежемесячное вознаграждение) стимулирующего характера в размере **2000,00 рублей** за выполнение функций классного руководителя в 1-8, 10 классах;
2500,00 рублей за выполнение функций классного руководителя в 9,11 классах:

- в классах (классах – комплектах) с наполняемостью 25 человек;
- **2000,00 рублей** в классах для детей, имеющих задержку психического развития с наполняемостью 12 человек.

Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов наполняемостью более установленной наполняемости размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение **за классное руководство в размере 5 000 рублей**, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счет федерального бюджета). Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учетом районного коэффициента.

В случаях «длительного отсутствия» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, обязанности по выполнению функций классного руководителя возлагаются приказом директора гимназии на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

3.1.8. Работникам школы может устанавливаться персональная надбавка стимулирующего характера за высокие и стабильные результаты работы (настоящего и прошедшего периодов), за высокие собственные образовательные достижения и достижения учеников, за высокий профессиональный уровень, сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и высокий уровень ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы в пределах обеспечения школы финансовыми средствами.

№ п/п	Виды надбавок стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ	Размер надбавок (руб.)
1.1.	За проверку тетрадей:	
	география, история, биология, иностранные языки, обществознание	60 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	1-4 классы	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	Русский язык и литература	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	Математика	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки

	Химия, физика	60 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	ИЗО, экология, ОБЖ, информатика, музыка, технология, ОРКСЭ	50 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
1.2.	За заведование учебными кабинетами:	
	Повышенной опасности (химия, физика, информатика, мастерские)	1200 руб. 00 коп.
	Другие учебные кабинеты(загрузка в одну смену), библиотека.	900 руб. 00 коп.
	Другие учебные кабинеты(загрузка в две смены)	450 руб.00 коп.
1.3.	За руководство методическими и предметными объединениями, творческими группами:	
	МО учителей русского языка и литературы	1200 руб.00 коп.
	МО учителей математики	1200 руб.00 коп.
	МО учителей иностранного языка	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей истории и обществознания	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей физики, химии, географии, естествознания	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей физической культуры, технологии,ОБЖ	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей начальных классов	1200 руб.00 коп.
	МО классных руководителей	1000 руб. 00 коп.
	МО психологической и логопедической службы	700 руб. 00 коп.
1.4.	Библиотечным работникам устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п.5.10 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры администрации города Томска. Утвержденного постановлением администрации города Томска от 31.05.2010 №488 за суммарный стаж работы библиотечным работникам: От 5 до 10 лет – 695 руб. От 10 до 15 лет – 940 руб. От 15 до 20 лет – 1080 руб. От 20 до 25 лет – 1355 руб. Свыше 25 лет – 1560 руб.	
1.5.	За индивидуальное обучение на дому больных детей , которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать ОУ на основании заключения КЭК ЛПУ (больницы, поликлиники, диспансеров)	
	Требования квалификации:	
	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12 руб.
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет	26,52 руб.
	Высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет или среднее проф. образование и	29,11 руб.

	стаж пед. работы от 5 до 10 лет	
	Высшее проф. образование и стаж пед. работы свыше 5-10 лет	31,97 руб.
	Высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет	37,82 руб.
	1 квалификационная категория	40,86 руб.
	Высшая квалификационная категория	43,89 руб.
1.6.	За работу с детьми со сложными дефектами речи	
	Требования квалификации:	
	Высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87 руб.
	Высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет	26,2 руб.
	Высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет	28,77 руб.
	Высшее проф. образование и стаж пед. работы свыше от 10 до 20 лет	31,49 руб.
	Высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 20 лет	34,04 руб.
	1 квалификационная категория либо высшее проф. Образование и стаж работы в ПМПК не менее 5 лет	36,77 руб.
	Высшая квалификационная категория либо высшее проф. Образование и стаж работы в ПМПК не менее 10 лет	39,5 руб.
1.7	Другую дополнительную работу.	
1.7.1	За ведение протоколов педсоветов, общего собрания работников, протоколов школьной ПМПК	1200 руб. 00 коп
1.7.2	За организацию дотационного питания обучающихся	8000 руб. 00 коп.
1.7.3.	Уполномоченный по охране труда	2500 руб. 00 коп.
1.7.4.	Диспетчер по составлению расписания	7000 руб.00 коп.
1.7.5	Ответственный за сопровождение Электронного журнала	3000 руб.00 коп.
1.7.6	Ответственный за сопровождение сайта школы в сети Интернет	3000 руб. 00 коп.
1.7.7	За руководство профсоюзным комитетом	2500 руб. 00 коп.
1.7.8	За организацию работы по медицинским осмотрам, ведение медицинских книжек	1500руб.00 коп.
1.7.9	За военно-учетную работу	1500 руб.00 коп.
1.7.10	За ведение и оформление архива учреждения	2500руб.00 коп.
1.7.11	За работу оператором в программе АИС «Е-услуги. Образование»	3000 руб. 00коп.
1.7.12	За работу с сайтом bus.gov.ru	1500 руб. 00коп.
1.7.13	За работу в рамках 223-ФЗ (предоставление отчетности в БТП, оформление электронных закупок), работа с подотчетом организации	5000 руб. 00коп.
1.7.14	За мытье окон с наружной стороны.	1500 руб.00 коп.
1.7.15	За организацию и координирование по охране жизни и здоровья обучающихся ; ведение документации по данному направлению.	2000руб.00 коп.

1.7.16	Библиотекарю устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию исследовательской и экспериментальной работы учеников на базе библиотеки, за подготовку материалов на семинары, конференции, педсоветы, за проведение библиотечных уроков	1000 руб. 00коп.
1.7.17	Педагогу –наставнику: • за сопровождение молодого специалиста (по плану работы полного наставничества).	1000 руб.
1.7.18	За работу куратором школьной службы примирения (медиации).	1000 руб.00 коп.
1.7.19	За сотрудничество с учреждениями высшего и среднего профессионального образования	1000 руб. 00коп.
1.7.20	За заполнение и обновление АИС «Учебник»	1000 руб. 00 коп.
1.7.21	За работу с сайтом ЕГИССО	3500 руб. 00 коп.
1.7.22	За работу с сайтом ФРДО	1000 руб. 00коп.
1.7.23	За организацию работы, руководство проектом или программой, за оформление документации, подготовку плана работы, отчетов, анализа работы, за разработку и апробацию диагностического материала, способов и методик обучения и воспитания	1500 руб. 00коп.
1.7.24	За психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.	2000 руб.
1.7.25	За увеличение наполняемости логопедических групп (кол-во обучающихся свыше 20 человек)	1500 руб.
1.7.26	За работу с детьми «группы риска» по сокращению правонарушений	2000 руб.
1.7.27	За отчеты в ПФР и ведение электронных трудовых книжек	1500 руб.
1.7.28	За работу куратором ВСОШ.	1000 руб.
1.7.29	За работу по внутреннему и внешнему озеленению школы.	1500 руб.
1.7.30	За организацию образовательного процесса в школе в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», в целях обеспечения безопасных условий образовательной деятельности .	1000 руб.
1.7.31	За работу с сайтом ПФДО	1000 руб.
1.7.32	За покраску стен в теплоузле ,щитовой и актовом зале.	1500 руб.
1.7.33	За благоустроительные работы на территории школы , связанные с побелкой бордюров, деревьев.	1000 руб.
1.7.34	За ведение внеклассной работы по физической культуре, работе по сдаче норм ГТО учителям физической культуры	1000 руб.
1.7.35	За проведение генеральной уборки 1 раз в неделю (мытье стен, окон, дверей, радиаторов отопления, рабочего места вахтера и охранника)	2300 руб.
1.7.36	За ведение табеля, ведение эффективных мониторинговых исследований, работу с Паспортом школы	5000 руб.

1.7.37	Куратор аттестации и повышения квалификации педагогических работников	5000 руб.
1.7.38	За работу со службой занятости	1000 руб.
1.7.39	За заполнение и подачу статистических отчетов в Томскстат и Росстат	1500 руб.
1.7.40	За заполнение и подачу отчетов по квотированию	2000 руб.
1.7.41	За ведение работы в электронной базе библиотечного фонда.	1500 руб.
1.7.42	За техническое сопровождение школьных культурно-массовых мероприятий.	3000 руб.
1.7.43	За дополнительную работу советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15743 руб.
1.8.	За выполнение функций классного руководителя	
	Начальная школы	40 руб. 00 коп. за одного обучающегося
	5-8, 10 класс	40 руб.00 коп.
	9, 11 классы	60 руб. 00 коп. за одного обучающегося

3.2. Стимулирующие выплаты, перечисленные в п.3.1. выплачиваются ежемесячно.

3.3. Стимулирующие выплаты, не указанные в п.3.1., могут выплачиваться ежемесячно, с другой периодичностью.

3.4. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, производится ежемесячно и устанавливается на учебный год или на время выполнения этой работы.

3.5. При установлении работникам МАОУ СОШ № 43 **премии** и определении ее размеров учитываются следующие параметры оценки их труда:

3.5.1.Высокие результаты и качество выполняемых работ. Данная премия устанавливается работнику школы на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более двух должностных окладов.

3.5.2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Данная премия устанавливается работнику школы на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более двух должностных окладов.

3.5.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.5.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.5.5.Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

3.5.6.Выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие школьного образования.

3.5.7.Инновационная, экспериментальная и исследовательская работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа над учебниками, пособиями и т.д.

3.5.8.Активное участие в общественной жизни школы и др.

3.6.Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

3.6.1.Директором школы – на заместителя директора.

3.6.2.Заместителями директора - на учителей, классных руководителей, учебно – вспомогательный персонал.

- 3.6.3. Заместителем директора по административно – хозяйственной работе (завхозом) - на младший обслуживающий персонал.
- 3.7. Премия не начисляется:
- 3.7.1. При наличии дисциплинарного взыскания.
 - 3.7.2. Работникам, уволенным в отчетном квартале.
- 3.8. Конкретный размер премии устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника Автономного Учреждения:
- 3.8.1. За высокие достижения в труде по итогам месяца, четверти, квартала, полугодия, учебного года – 500 рублей.
 - 3.8.2. За качественную подготовку обучающихся к районным, городским олимпиадам, соревнованиям, конференциям, семинарам и т.д. - 500 рублей .
 - 3.8.3. За творческую организацию образовательно-воспитательного процесса и ее результативность - 500 рублей .
 - 3.8.4. За результативную работу по внедрению инновационных образовательных технологий 500 рублей .
 - 3.8.5. За долголетний, добросовестный творческий труд и в связи с уходом на пенсию – 2 000 рублей.
 - 3.8.6. В связи с юбилейными датами: - в размере 3000 рублей.
 - 3.8.7. За высокое профессиональное мастерство, результативную исследовательскую и экспериментальную работу - 500 рублей и выше.
 - 3.8.8. За активное участие и качественную подготовку школы к началу четверти, новому учебному году – 500 рублей.
 - 3.8.9. За разработку и внедрение авторских образовательных программ - 500 рублей .
 - 3.8.10. За создание и улучшение материально-технической базы школы, привлечение спонсорских средств - 500 рублей .
 - 3.8.11. За добросовестный труд и в связи с празднованием Нового года, 23 февраля, 8-го Марта в размере 500 рублей.
 - 3.8.12. За добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя в размере 500 рублей.
- 3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам школы по производственным показателям за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач школы.
- 3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
- 3.11. В случае индексации фонда заработной платы производится индексация размера стимулирующих доплат.
- 3.12. При наличии средств в фонде оплаты труда школы сумма премии, указанной в пп. 3.11.5; 3.11.6 может быть увеличена по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
- 3.12. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника автономного учреждения приказом директора может оказываться материальная помощь.
- 3.13. Оставшиеся средства распределяются по **критериям эффективности профессиональной деятельности** работников за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

IV. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА И ДОЛЖНОСТЯМ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Под качеством деятельности понимается результат, а критериями оценки качества является система мониторинга, оценки, установление рейтингового административного, общественного самоуправления, различных социальных групп, коллег и др.

4.2. Информация для проведения оценки качества работы учителя (работника) может быть получена из следующих источников:

4.2.1. Ведомственная статистика.

4.2.2. Социологический опрос родителей и обучающихся.

4.2.3. Отчетность учителя (самоанализ за четверть, полугодие, год, результаты мониторинга и др.).

4.2.4. Данные сети Internet.

4.2.5. Средства массовой информации.

4.2.6. Уровень обученности школьников.

4.2.7. Количественная успеваемость.

4.2.8. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах и итоговой аттестации выпускников.

4.2.9. Результативность и уровень олимпиад.

4.2.10. Исследовательская деятельность учителя.

4.2.11. Наставничество над молодыми учителями.

4.2.12. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся.

4.2.13. Статистика поступления выпускников в вузы РФ и за ее пределами.

4.2.14. Работа в структурных подразделениях, наставничество над способными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей школьников, имеющих выраженную одаренность в различных сферах).

4.2.15. Статистика обращения родительской общественности с благодарностями и жалобами по поводу качества обучения.

4.2.16. Использование результативных инновационных технологий в обучении.

4.2.17. Проведение презентаций, педагогических мастерских, обучающих семинаров, консультаций и др.

4.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников школы, указанных в пункте 4.11. данного раздела.

4.4. Размер выплат устанавливается по различным критериям для категорий работников. За основу могут браться следующие:

4.4.1. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательно-воспитательном процессе:

А) своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений администрации;

Б) соблюдение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил;

В) сохранность учебно-материальной базы;

Г) качество учебной работы (уровень успеваемости и личностного роста обучающихся);

Д) системность и эффективность участия в инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности школы;

Е) эффективность участия в работе школы олимпиадного движения, научного общества обучающихся, конкурсах и научно – практических конференциях;

Ж) отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей(законных представителей);

З) отсутствие нарушений распорядка функционирования школы (расписание уроков, занятий, посещение совещаний и др.);

И) своевременная и качественная работа со школьной документацией;

К) наличие полного комплекта дидактических и методических документов (учебные программы, календарно-тематическое планирование, план воспитательной работы, материалы мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся и др.), способствующих повышению качества работы;

Л) системность и эффективность повышения квалификации;

М) строгое соблюдение норм педагогической этики и корпоративной культуры;

Н) активность во внеурочной воспитательной деятельности;

4.4.2. Учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:

А) своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений администрации школы;

Б) строгое соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;

В) качество выполняемых работ в рамках должностной инструкции;

Г) отсутствие жалоб на качество выполняемых работ в рамках должностной инструкции;

Д) выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.5. Приведенные в пункте 4.4.1. критерии и в пункте 4.11. показатели могут быть изменены и дополнены МАОУ СОШ № 43 по согласованию с общим собранием работников школы, профсоюзным комитетом школы, в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом школы. При этом школа исходит из того, что эти надбавки являются стимулированием работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений обучающихся труду.

4.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

4.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий) для учета динамики образовательных достижений.

4.8. Максимальное количество баллов работника за отчетный период составляет 100 баллов.

4.10. Максимальная сумма стимулирующих выплат в абсолютной сумме – по фактическому распределению в мониторинговой карте работника.

4.11. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

4.11.1. Окончание срока действия стимулирующих выплат.

4.11.2. Административное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе.

4.12. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы не начисляются в случае наложения на работника школы дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.

4.13. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы начисляются в уменьшенном виде на 50% в случае наложения на работника школы дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.

4.14. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы могут быть снижены на 20% при ухудшении показателей его работы и снижения качества, нарушений трудовой дисциплины, наличии обоснованных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей), а также по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.15. Выплаты стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.15.1. Показатели стимулирования деятельности учителя:

<i>Показатель</i>	<i>Значение показателя</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению)</i>
-------------------	----------------------------	--------------	-----------------------------	--

			деятельности (самооценка)	стимулирующей части ФОП)
Критерий: качество учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. внеклассная учебная деятельность)				
К-1. 1. Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (9 классы) и ЕГЭ (11 классы)	Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (выше минимального) и ЕГЭ (средний бал выше городских, областных, показателей РФ).	-1-4 человек – 2 балла - 5 - 10 человек – 3 балла - 10 - 30 человек – 4 балла - свыше 30 – 5 баллов		
2. Успешность учебной работы	Качество обучения по учебным программам (Оценивается усредненный показатель качества знаний всех обучающихся по результатам полугодий, административных работ.	По предметам первой категории сложности (русский язык, математика, иностр. язык, физика, химия): 60-100% -10 баллов 40-59% -8 баллов 25-39% 6 баллов По предметам второй категории сложности (литература, история, география, биология, информатика) 70-100% -10 баллов 60-69% -8 баллов 55-59% -6 баллов 40-54% -4 балла По предметам третьей категории сложности (музыка, изо, черчение, технология, физкультура) 90-100% -5 баллов 80-89% -4 баллов 70-79% -3 балла 60-69% -2 балла 50-59% -2 балла 60-69% -3 балла 70-100% -4 балла (при проведении работы)		
3. Результаты ВПР и регионального мониторинга				
Критерий : Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам.				

К-2 1.Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др. 4. Участие в школьных, муниципальных, региональных, всероссийских семинарах и научно-практических конференциях	Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, Интернет-викторин, победители и призеры в командном зачете и т.д. <i>Очное участие – участие на выезде!</i>	за каждую индивидуальную или командную победу: 1. Международный уровень: • Заочное участие (победители и призеры) - 3 балла. 2. Всероссийский уровень: • Очное участие – 5 баллов. • Победа в очном туре – 10 баллов. • Заочное участие (победители и призеры, если команда, то за команду) - 3 балла. 3.Региональный уровень: • Победа на очном участии (1-3 место) – 4 балла. • Победа на заочном участии (1-3 место) - 2 балла. 4.Муниципальный уровень: • Победа на очном участии (1-3 место) – 3 балла. • Победа на заочном участии (1-3 место) - 2 балла. -уровень школы – 2 балла. Проведение открытых уроков, открытых мероприятий- 5 баллов Педагогические конкурсы: -очные – 10 баллов Заочные – 5 баллов		
Критерий: повышение квалификации, профессиональная подготовка ,участие в методической, научно – исследовательской, проектной работе				
К-3. Проведение и прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.	Внедрение инноваций в образовательную практику, проведение по теме курсов семинаров для педагогов школы.	Курсы повышения квалификации : В объеме 144 часа- 3 балла. 72 часа-2 балла 36 часов-1 балл		
Участие в экспериментальной работе, проблемно-творческих группах и участие в семинарах		Школьный уровень- 1 балл Муниципальный – 2 балла		
Методическая работа		Выступление на педагогическом совете (докладчик- 4 балла; содокладчик- 1 балл)		

		Выступление на ШМО – 3 балла Выступление на городском уровне МО – 4 балла Участие в работе экспертных групп при аттестации педагогов внутри школы – 1 балл		
Наличие авторских, экспериментальных и модифицированных программ. Разработка основной образовательной программы образовательного учреждения по ФГОС.	Количество представленных авторских программ, прошедших экспертизу и оформленных в соответствии с требованиями, применяемых в образовательном процессе, дающие эффективные результаты, подтвержденные мониторингом.	Разработанная и используемая в работе программа в работе – 2 балла		
Наличие публикаций Создание электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников.	Количество и объем представленных электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников, применяемых в образовательном процессе и представленных на МО.	<u>за каждую представленную разработку:</u> сборники- 2 балла интернет сайты – 1 балл		
Критерий: дополнительная работа учителя во внеурочное время.				
К-4. Дополнительная работа учителя во внеурочное время..	1. Замещение. 2. Замещение классного руководителя. 3. Наставничество. 4. Перенос документации в электронный формат.	1. От 5 до 10 уроков – 1 балл От 10-20 – 2 балла Свыше 20 уроков – 4 балла 2. До шести дней – 1 балл От 7 до 12 дней – 2 балла Свыше 13 дней – 3 балла 3. 2 балла. 4. Своевременно – 4 балла Несвоевременно – снятие 5 баллов.		
Критерий: активность во внеурочной, воспитательной деятельности Критерий: обобщение и распространение передового педагогического опыта				
К-5. Внеклассная внеурочная деятельность по предмету с обучающимися за рамками функционала учителя, участие в реализации целевых программ школы.	1. Количество мероприятий, подтвержденных приказами или другими документами. Количество качественно проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми,	1. а) за каждое подготовленное и проведенное мероприятие в качестве организатора -5 баллов; за помощь в подготовке и проведении от 1 до 4 баллов в зависимости от объема оказанной помощи; Б) участие класса в мероприятиях по плану		

Проведение внеклассных мероприятий. Организация экскурсий, поездок. Дополнительная работа классного руководителя.	концертов и др., оформленных в соответствии с требованиями и представленных; сопровождение обучающихся на мероприятия муниципального, регионального, Всероссийского уровня во внеурочное время. Отчет по мероприятиям оформляется по требованиям, оформление аналитической справки руководителя целевых программ. 2. Организация экскурсий и поездок. 3. Обучающиеся «группы риска». 4. Участие в городской программе. 5. Дежурство класса по школе. 6. Проектная деятельность и мониторинг.	школы: газеты, плакаты- 1 балл; Смотр строя и песни – 2 балла; Подготовка творческого номера – 2 балла. 2. организация экскурсий – 2 балла 3. Наличие характеристики: 1-3 характеристики – 1 балл; 4 и более характеристик – 2 балла. Совет по профилактике – 1 балл; посещение квартиры – 1 балл; профилактика в полиции – 1 балл; КДН – 1 балл. 4 Участие в городской программе – 1 балл; наличие грамоты – 3 балла 5 Дежурство класса по школе – 2 балла 6 1- 10 проектов – 3 балла; 10-15 проектов – 4 балла; свыше 15 проектов-5 баллов.		
Критерий: создание учителем позитивной образовательно – развивающей среды. Исполнительская дисциплина				
Дополнительный критерий				
К-6. Своевременное заполнение строгой отчетности. Дежурство учителя - предметника	1. Своевременное заполнение строгой отчетности (текущего контроля, прохождения программы, успеваемость по классам, мониторинг классного руководителя). 2. Дежурство учителя-предметника на этаже, столовой, на массовых мероприятиях.	1.своевременная отчетность -2 балла; несвоевременная – снятие 5 баллов. 2. за 1 день дежурства – 1 балл; с нарушениями – снятие 5 баллов.		

4.15.2. Показатели стимулирования деятельности педагога – психолога, социального педагога, педагога – организатора, учителя – логопеда, тьютора:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл</i> <i>(комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: психолого – педагогическое сопровождение				
К-1. Эффективность проведения микроисследований различных проблем по дополнительным направлениям деятельности. Эффективность проведения психолого – педагогического сопровождения в рамках проектов и программ, реализуемых в школе.	Наличие мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов микроисследований с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем. Наличие программы, мониторинга, статистического отчета и комплекта результатов психолого – педагогического сопровождения с аналитическими выводами, реальными предложениями по решению обозначенных проблем; включенность в процесс решения данных проблем.	По каждому микроисследованию – 3 балла.		
Критерий: субъективная оценка со стороны педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся				
К-2. Эффективное проведение мастер – классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, «круглых столах», наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, положительные отзывы участников и др.	<u>За каждое участие:</u> Всероссийский уровень – 7 баллов; - региональный уровень – 6 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; -уровень школы– 4 балла. Опубликованная работа – 6 баллов; Наставничество – 5 баллов (в течение года).		
К-3. Положительная оценка деятельности педагога – психолога, социального педагога по созданию позитивного психологического климата в ученическом коллективе, способствующего повышению мотивации школьника к занятиям образовательной, творческой и социально значимой	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных, количество благодарностей и жалоб по поводу качества психолого – педагогического сопровождения.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		

деятельностью.				
К-4. Положительная оценка деятельности педагога – психолога со стороны педагогов по созданию позитивного психологического климата в педагогическом коллективе.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных, количество благодарностей и жалоб по поводу качества психолого – педагогической работы.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
ПРИМЕР: К-3, К-4, К-5: – количество положительных отзывов – 100; количество опрошенных – 120; $100 : 120 = 0,8$ – 5 баллов.				
Критерий: участие в методической, научно – исследовательской работе				
К-5. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолого – педагогического сопровождения.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, тестов, презентаций и т.п., применяемых в процессе психолого – педагогического сопровождения.	<u>За каждую разработку:</u> в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 3 балла.		
К-6. Ведение исследовательской или экспериментальной работы.	Количество и объем исследований, применяемых в образовательно – воспитательном процессе.	За каждое исследовательское или экспериментальное направление: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов.		
К-7. Системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных психолого – педагогических разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в процессе психолого .- педагогической работы.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов.		
Критерий: интенсивность труда				
К-8. Качественное выполнение иной педагогической работы и общественных поручений (курирование работы лаборатории, консилиума, проектов, программ и др.). Эффективное участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей (законных представителей),	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы. Количество проведенных акций, встреч, тематических собраний, субботников, праздников, заседаний клубов; работа с социальными партнерами и др. Работа подтверждается документально.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 5 баллов.		

общественности.				
-----------------	--	--	--	--

4.15.3. Показатели стимулирования деятельности педагогов дополнительного образования, старшего вожатого:

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (качество по распределению стимулирующей части ФОУ работников)
Критерий: сформированность системы воспитательных мероприятий и самоуправления в гимназии				
К-1. Эффективная реализация городских программ по воспитательной работе и по дополнительному образованию в школе.	Наличие полного комплекта целевых программ, наличие системного мониторинга с аналитическими выкладками и предложениями по решению проблем и др.	Системная работа по городской программе на основании приказа зам.директора по ВР или ДО - 5 баллов		
Критерий: методическое сопровождение воспитательной среды школы				
К-2. Эффективная методическая работа по проблемам воспитания и дополнительного образования (методическое объединение педагогов дополнительного образования, малые педагогические советы, выставки, открытые воспитательные мероприятия и др.).	Количество представленных работ, дидактического материала и других разработок проведенных через заседание М/О, оформление протокола М/О, написание справки. Создание банка методических разработок М/О.	за каждый комплект работы и представленную разработку: - внутренняя экспертиза – 3балла; - внешняя экспертиза – 5баллов.		
К-3. Эффективное участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях и программах, проектах, конкурсах воспитательной направленности и дополнительного образования.	Количество участия, эффективность влияния на качество воспитательного процесса и дополнительного образования в школе в целом.	За каждое участие: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
К-4. Обобщение опыта воспитательной работы и дополнительного образования, подготовка и презентация методических сборников.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, презентаций и т.п., применяемых в воспитательном процессе и системе дополнительного образования.	за каждое участие: - международный и Всероссийский уровень – 7 баллов; - региональный уровень – 6 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; -уровень школы – 4 балла. Опубликованная работа – 6 баллов; Наставничество – 5 баллов		
К-5. Эффективное программное обеспечение процесса воспитания и	Наличие и качество Программы развития системы дополнительного образования, планов и проектов,	- за каждую представленную и утвержденную на НМС авторскую,		

системы дополнительного образования.	качество документов и эффекты по их реализации.	экспериментальную программу, её сопровождение: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов в - за каждую представленную и утвержденную на НМС модифицированную программу: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 2 балла о		
Критерий: система мониторинга эффективности воспитательных воздействий				
К-6. Эффективный мониторинг удовлетворенности качеством предоставляемых услуг в области творческой деятельности и дополнительного образования в целом.	Тестовая диагностика уровня удовлетворения потребностей школьников в различных сферах деятельности (сентябрь, май).	За каждую благодарность 1 балл.		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование программ, проектов и др.).	Количество курируемых программ, проектов, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое системное курирование с аналитическими выкладками и результатами эффективности – до 2 баллов; За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – до 5 баллов		

4.15.4. Показатели стимулирования деятельности (библиотекаря):

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)
Критерий: создание сотрудниками библиотеки культурной среды и сопровождение инновационных процессов в гимназии				
К-1. Эффективность привлечения фондов библиотек г.Томска для более полного и содержательного	Количество проведенных выставок с привлечением фондов библиотек г.Томска, количество подготовленных работ при участии	По каждому мероприятию – 2 балла; за каждую работу – 1 балл.		

раскрытия темы выставок, выполнения рефератов, докладов и др.	работников библиотеки.			
К-2. Эффективное участие в программе проектно - исследовательской деятельности школы в части обеспечения литературой по проблеме развития одаренности личности.	Количество подготовленных работ по проблеме развития одаренности личности с привлечением фондов библиотеки школы.	За каждую работу – 2 балла.		
К-3. Эффективное участие в образовательной деятельности школы через проведение в системе библиотечных уроков в форме компьютерных презентаций по различным темам.	Количество подготовленных и проведенных занятий – презентаций с положительными отзывами.	За каждое занятие – 3 балла.		
К-4. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов, участие в реализации целевых программ школы.	Количество проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др.	<u>За каждое мероприятие</u> – 5 баллов.		
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в образовательно – воспитательном процесс.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной дополнительной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование работы клуба, руководство проектом, программой и др.).	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 5 баллов		
К-7. Эффективная работа по	Количество положительных отзывов (голосов)	От 1 до 0,8 – 5 баллов;		

составлению и пополнению электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников школы, способствующая повышению качества работы школы.	среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
К-8. Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
ПРИМЕР: К-7, К-8: – количество положительных отзывов – 100; количество опрошенных – 120; $100 : 120 = 0,8$ – 5 баллов.				

4.15.5. Показатели стимулирования деятельности инженера ТСО и ЭВМ:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: создание информационной среды и программное сопровождение процессов функционирования и развития в школе				
К-1. Эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса в школе.	Количество программных ресурсов и количество компьютеров, программно обеспеченных для использования в образовательно – воспитательной деятельности.	Ежемесячно – 20 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в школе.	Качество работы локальной сети (бесперебойность).	Ежемесячно – 5 баллов		
К-3. Эффективная и своевременная работа с провайдером фирмы АО «Авантел» по организации и функционированию сети Internet .	Качество работы сети Internet (бесперебойность).	За отчетный период бесперебойной работы – 5 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по наладке компьютерного оборудования.	Количество компьютеров, бесперебойно работающих.	По итогам отчетного периода- 3 балла		

Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в информационном пространстве школы.	3 балла - за разработку.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов для работников школы по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 7 баллов		

4.15.6. Показатели стимулирования деятельности секретаря - делопроизводителя:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся.	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 20 баллов		
К-2. Эффективная, своевременная и качественная работа с входящей и исходящей документацией., подготовка документов по вопросам функционирования школы	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 10 баллов		
Критерий: повышение профессионального уровня				
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	Ежемесячно – 15 баллов		

различных общественных поручений ,				
К-4 Качественная работа с различными информационными системами	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	Ежемесячно – 15 баллов		

4.15.7. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по	-отсутствие замечание по итогам контроля в Журнале контроля качества работы УВП и	За отчетный период работы (1 раз в четверть) -8 баллов		

подготовке закреплённой территории к новой четверти, учебному году и др.	МОП; -дополнительная работа на закреплённом участке (мытьё окон, покраска, чистка радиаторов и др.)			
Критерий: интенсивность труда				
К-5. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	По факту за каждый отработанный час - 2 балла		
К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (озеленение школы, уход за клумбами в весенний, летний и осенний периоды, участие в косметическом ремонте в летнее время, и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –2 балла за отработанный час; -озеленение школы, уход за клумбами – 3 балла -участие в субботнике, в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.15.8. Показатели стимулирования деятельности электромонтера:

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		

К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра электропроводки и электроприборов.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее время и в каникулярное, подготовка осветительного оборудования к праздничным мероприятиям и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла в день; -участие в косметическом ремонте – 4 балла за отработанный день.;		

4.15.9. Показатели стимулирования деятельности ночного сторожа:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества школы на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечаний по итогам ежедневного контроля (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		

	др.).			
К-2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 5 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по ведению документации ночного сторожа.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал проверки тревожной кнопки, журнал приема и выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	-дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час;		

4.15.10. Показатели стимулирования деятельности вахтера - гардеробщика:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		

созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	УВП и МОП.			
К-3. Эффективная и качественная работа по приему дежурства, ведению документации вахтера.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал посещений, журнал сигнализации, журнал выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов школы на вахте на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не потеряны, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-5. Качественная работа с посетителями школы и с обучающимися	Отсутствие серьезных замечаний и жалоб со стороны посетителей и обучающихся	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка участков в здании школы, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей в абсолютных суммах: - -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час; - уборка выборочных участков в здании школы – 2 балла за час; -участие в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.15.11. Показатели стимулирования деятельности слесаря – сантехника и рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию зданий :

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)
------------	--------------------	-------	--	--

Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра систем холодного и горячего водоснабжения, приборов учета, манометров, автоматического узла управления	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 15 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: - уборка территории в зимний период – 7 баллов за отработанный день; -дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час; -участие в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		

4.15.12. Показатели стимулирования деятельности дворника:

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности (самооценка)	Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ)
------------	--------------------	-------	--	--

				<i>работников гимназии</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по ежедневной подготовке закреплённой территории	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
К-3. За качественную работу в особых условиях (в зимнее, осеннее время).	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период – 5 баллов (в месяц)		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-5. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час;		

4.15.13. Показатели стимулирования деятельности лаборанта:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и	Отсутствие замечание по итогам ежедневного	За отчетный период работы (1 раз в		

качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	контроля.	месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная подготовка условий для проведения практических лабораторных работ.	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 15 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени лаборантской, лабораторного оборудования в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период – 5 баллов (в месяц)		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 2 балла		
К-5. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час; -участие в субботниках и генеральных уборках – 5 баллов за день;		

4.15.14. Показатели стимулирования деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности (самооценка)</i>	<i>Итоговый балл (комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ работников гимназии)</i>
К-1. Эффективная работа с обучающимися по включению учеников в мероприятия городских программах воспитания и дополнительного образования.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества учеников школы) за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-2. Эффективная работа с обучающимися по включение учеников в мероприятия инновационных проектов и программ школы.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества учеников школы) за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-3. Проведение мастер – классов, вебинаров, «круглых столов», открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, работа в городских ПТГ, наличие опубликованных работ и т.п.	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, за отчетный период.	за каждое участие: - проведение методических мероприятий — 10 баллов; - выступление на методических мероприятиях — 8 баллов; - наличие опубликованных работ — 10 баллов;-участие педагогов в профессиональных конкурсах — 10 баллов .		
К-4. Разработка методических материалов для повышения качества реализации программы воспитания в школе.	Количество и объем представленных методических разработок, применяемых в воспитательном процессе, за отчетный период.	за каждую реализуемую методическую разработку – 10 баллов.		
К-5. Разработка и реализация мероприятий (программ, проектов), обеспечивающих	Количество представленных мероприятий за отчетный период.	за каждое представленное мероприятие - — 5 баллов.		

эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.				
К-6. Эффективная работа по реализации программы воспитания в рамках Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации».	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия в рамках Стратегии развития воспитания в Российской Федерации, Федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации» (% от общего количества учеников школы), за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-7. Эффективная работа по реализации программы физкультурно — оздоровительной и спортивной направленности.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно — спортивной и оздоровительной направленности (% от общего количества учеников школы), за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов		
К-8. Эффективная работа по реализации программы профилактической работы «Будущее для всех».	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия профилактической направленности (% от общего количества учеников школы), за отчетный период.	-3% - 3 балла; -5% - 5 баллов; -7% - 10 баллов; -более 10 % - 12 баллов; -проведение Декады — 2 000 рублей.		
К-9. Эффективная организация работа школьного пресс - центра.	Количество материалов, представленных пресс — центром за отчетный период.	за выпущенный материал пресс — центром: -газета — 15 баллов; -листок — 5 баллов; -материалы в электронном виде — 8 баллов.		
К-10. Эффективное вовлечение обучающихся в работу юнармии.	Количество обучающихся, вовлеченных в работу юнармии (% от общего количества членов юнармии), за отчетный период.	-1% - 3 балла; - 2% - 5 баллов; -3% - 10 баллов.		

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. В сентябре текущего года приказом директора создаются экспертные комиссии по направлениям работы:

- начальная школа, иностранные языки, гуманитарное образование, естественно – математическое образование;
- комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, в которую включается представитель Управляющего Совета школы, профсоюзного коллектива и коллектива работников школы;
- могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба административного и учебно – вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала).

5.2. Экспертные комиссии осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников по следующим материалам:

5.2.1. Экспертная комиссия по направлениям работы, служба административного и учебно – вспомогательного персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников.

5.2.2. Служба младшего обслуживающего персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников или по материалам контроля, отраженного в Журнале контроля качества и эффективности работы младшего обслуживающего персонала.

5.3. Итогом работы экспертных комиссий является сводная итоговая мониторинговая ведомость. Работники школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

5.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.6. Материалы экспертных комиссий в виде сводных мониторинговых карт по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, которая осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных данным положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются экспертным группам для исправления и доработки.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

5.8. Все баллы, полученные всеми работниками школы суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

5.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска представляет итоговые оценочные листы по результатам труда на предстоящий период на заседании профсоюзного комитета школы для согласования.

5.10. После принятия решения профсоюзным комитетом школы об их согласовании издается приказ директора школы «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска по результатам работы за отчетный период».

5.11. Работа с документами по установлению стимулирующих выплат работникам школы осуществляется по следующему регламенту:

5.11.1. 20 число текущего месяца: заполнение работниками мониторинговых карт оценки деятельности, консультации по возникающим вопросам с курирующим заместителем директора.

5.11.2. 22 число текущего месяца: экспертные комиссии рассматривают мониторинговые карты работников, осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников, составляют итоговый оценочный лист по блоку работников, знакомят работников под подпись.

5.11.3. 24 число текущего месяца: комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска рассматривает итоговые оценочные листы блоков, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

5.11.4. 26 число текущего месяца: согласование итогового оценочного листа всех работников на заседании профсоюзного комитета школы.

5.11.5. 27 число текущего месяца: издание приказа "О стимулирующих выплатах работников МАОУ СОШ № 43 г.Томска".

5.12. Открытость представления результатов работы каждого работника МАОУ СОШ № 43 г. Томска осуществляется по следующему алгоритму:

5.12.1. Мониторинговую карту работник заполняет самостоятельно, т.е. сам дает оценку собственным результатам работы за отчетный период.

5.12.2. Работник имеет право присутствовать на заседании экспертной комиссии, которая рассматривает его мониторинговую карту.

5.12.3. После рассмотрения мониторинговой карты работника экспертная комиссия приглашает его для ознакомления с итогами, которые внесены в сводную итоговую ведомость. Работник знакомится лично, ставит подпись, дату ознакомления.

5.12.4. Работник имеет право посмотреть мониторинговую карту любого работника школы, как своего блока, так и других блоков.

5.12.5. После того, как программа посчитала стоимость балла, директор школы доводит до сведения каждого работника стоимость балла и стимулирующие выплаты работникам за период, прописанные в приказе по личному составу.

5.12.6. Работник имеет право посмотреть стимулирующие выплаты за период любого работника школы в приказе.

5.12.7. Итоговая ведомость стимулирующих выплат сотрудников школы за отчетный период не вывешивается на всеобщее обозрение в учительской, так как данный шаг может создавать нервную обстановку в коллективе, что не способствует созданию позитивной среды в школе.

5.12.8. Решение о том, чтобы вывешивать итоговую ведомость на всеобщее обозрение в учительской может приниматься коллективом школы (не менее 2/3 от общего количества) на общем собрании трудового коллектива.

VI. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.

6.2. В случае необходимости внесения изменений в положение директор школы создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему положению.

6.3. Новая редакция положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.